

Wyrok z dnia 2 kwietnia 1998 r.

I PKN 9/98

Przepis art. 18 § 2 KP nie dotyczy oceny, czy bardziej korzystne jest dla pracownika zawarcie umowy o pracę, czy nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania. Nie ma przeszkód aby strony stosunku pracy z powołania w umowie uregulowały swoje uprawnienia i obowiązki.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Stefana S. przeciwko "F." Spółce Akcyjnej w B. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 12 czerwca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 600 zł (sześćset złotych).

U z a s a d n i e n i e

Powód Stefan S. w pozwie skierowanym przeciwko "F." SA w B. wniósł o zmianę świadectwa pracy przez ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 29 lutego 1996 r. wskutek wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy z przyczyn ekonomicznych, o zasądzenie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 21 dni za rok 1995 i w wymiarze 26 dni za rok 1996, o zasądzenie odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia przewidzianej w § 6 umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyro-

kiem z dnia 13 lutego 1997 r. [...] zasądził na rzecz powoda kwotę 15 126 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 3 612 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 1995, a w pozostałej części powództwo oddalił. Sąd Wojewódzki ustalił, że uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej Spółki z dnia 24 kwietnia 1993 r. powołano powoda na stanowisko wiceprezesa Zarządu Spółki. W tym samym dniu została zawarta z powodem umowa o pracę na czas nie określony, zgodnie z którą powód miał zajmować stanowisko wiceprezesa Zarządu za wynagrodzeniem określonym w umowie. Z § 6 tej umowy wynikało, że w razie odwołania ze stanowiska wiceprezesa Zarządu przed upływem kadencji i rozwiązania stosunku pracy przysługiwać mu będzie odprawa pieniężna w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Natomiast z § 8 umowy wynikało, że w sprawach, które nie zostały umową uregulowane, będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania. Uchwałą [...] Rady Nadzorczej Spółki z dnia 13 lutego 1995 r. powoda pozbawiono funkcji wiceprezesa Spółki i postanowiono powierzyć mu jako członkowi Zarządu stanowisko głównego specjalisty d/s marketingu. W dniu 14 lutego 1995 r. Prezes Rady Nadzorczej Marek S. w godzinach rannych wręczył powodowi pismo wypowiedzające mu umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powodowi stanowisko Głównego Specjalisty d/s Marketingu. Powód pisma nie przyjął. Następnie udał się do lekarza, otrzymał zwolnienie lekarskie, które dostarczył pracodawcy. Od dnia 14 lutego 1995 r. do 10 listopada 1995 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W trakcie choroby uchwałą z dnia 24 marca 1995 r. zawieszono powoda w czynnościach członka Zarządu, a uchwałą z dnia 17 lipca 1995 r. odwołano go ze składu Zarządu. Dnia 13 listopada 1995 r. powód podjął pracę. Pismem z dnia 14 listopada 1995 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 29 lutego 1995 r., wskazując jako podstawę art. 1 w związku z art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Następnie powód korzystał z urlopu wypoczynkowego i stawił się do pracy w dniu 29 listopada 1995 r. Prezes Spółki zaproponował powodowi, aby w okresie wypowiedzenia wykonywał pracę przy upływnianiu zapasów, na co powód nie wyraził zgody. Podnosił, że mają do niego zastosowanie

przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracowników powołanych, wobec czego nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Nadto twierdził, że proponowana mu praca uwłacza jego godności, bowiem musiałby ją wykonywać pod nadzorem zaopatrzeniowca. Jedyne obowiązki, na wykonywanie których powód się godził, to były obowiązki wiceprezesa. Ponieważ na wykonywanie tych obowiązków przez powoda pozwana Spółka nie zgadzała się, od dnia 2 grudnia 1995 r. powód zaprzestał świadczenia pracy. Pismami z dnia 1 grudnia 1995 r., 2 grudnia 1995 r. i 15 grudnia 1995 r. powód informował pozwaną Spółkę, że jako pracownik powołany nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, natomiast zatrudnienie go w tym okresie przy innej pracy jest możliwe tylko na jego wniosek lub za jego zgodą. Wyrażał przy tym gotowość świadczenia pracy na stanowisku wiceprezesa. W odpowiedzi na te pisma strona pozwana poinformowała powoda pismem z dnia 20 grudnia 1995 r., że jego zachowanie nosi znamiona samowolnego uchylania się od wykonywania pracy, wobec czego za czas od 2 grudnia 1995 r. do chwili podjęcia wykonywania powierzonych obowiązków nie będzie mu przysługiwało wynagrodzenie. W dniu 29 lutego 1996 r. doręczono powodowi świadectwo pracy, z którego wynikało, że stosunek pracy wygasł z dniem 2 grudnia 1995 r. na skutek porzucenia pracy. Sąd Wojewódzki doszedł do przekonania, że stosunek pracy pomiędzy stronami został nawiązany na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie powołania. Świadczy o tym, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, sama nazwa umowy z dnia 24 kwietnia 1993 r., a także jej warunki szczególne określone w § 2 i § 3. Wobec tego zapis § 8 tej umowy, odsyłający do przepisów Kodeksu pracy dotyczących stosunku pracy z powołania, jest błędny. W takiej sytuacji powód miał obowiązek świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Nie mógł jednak wykonywać obowiązków wiceprezesa Zarządu, bo z tego stanowiska odwołano go uchwałą z dnia 13 lutego 1995 r., a ze składu Zarządu - uchwałą z dnia 17 lipca 1995 r. Sąd Wojewódzki stwierdził, że skuteczne również było wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy, dokonane dnia 14 lutego 1995 r. Powód zapoznał się z treścią pisma i odmówił jego przyjęcia, a dopiero następnie udał się do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie na ten dzień. Nie nastąpiło więc naruszenie art. 41 KP. Chociaż powód nie świadczył pracy w okresie wypowiedzenia to, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, pozwana nie miała podstaw, aby uznać umowę o pracę za wygasłą na skutek porzuce-

nia pracy. Powód bowiem pozostawał w przeświadczeniu, że jest pracownikiem powołanym i nie ma obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, w czym mógł go utwierdzać § 8 umowy. Pisma powoda kierowane do strony pozwanej już w okresie wypowiedzenia wyraźnie świadczą o tym, że powód uważał, iż jego stosunek pracy powstał na podstawie powołania i dlatego nie świadczył pracy. Uznanie, że powód pracę porzucił nie jest więc uzasadnione. Sąd Wojewódzki podniósł, że takie zachowanie powoda mogło być zakwalifikowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co dawałoby możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Uznanie umowy o pracę za wygasłą nastąpiło w okresie biegnącego wypowiedzenia, wobec czego z mocy art. 60 KP powodowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do upływu okresu wypowiedzenia, tj. do 29 lutego 1996 r. W takiej sytuacji Sąd Wojewódzki uznał za uzasadnione również roszczenie powoda o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za rok 1995. Pozostałe roszczenia powoda Sąd Wojewódzki uznał za nieuzasadnione. Sąd podniósł, że nie ma żadnych podstaw do ustalenia, że umowa o pracę została rozwiązana z dniem 29 lutego 1996 r. za wypowiedzeniem pracodawcy. Faktycznie bowiem uznano umowę o pracę za wygasłą z dniem 2 grudnia 1995 r. Uznanie przez Sąd, że taki sposób ustania stosunku pracy był niezgodny z prawem, powoduje zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 60 KP i stanowi to całkowite zaspokojenie roszczeń powoda z tego tytułu. Brak jest również możliwości zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia. Powód bowiem po dniu 2 grudnia 1995 r. nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Z tych samych względów nie ma podstaw do zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za rok 1996. W dniu 1 stycznia 1996 r. powód nie pozostawał w stosunku pracy z pozwanym, wobec czego nie nabył prawa do urlopu wypoczynkowego za ten rok. Sąd Wojewódzki uznał również, że nie może być na rzecz powoda zasądzona odprawa pieniężna, wynikająca z ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., bowiem ostatecznie umowa o pracę została rozwiązana z innych przyczyn niż wskazano w piśmie z dnia 14 listopada 1995 r. Sąd Wojewódzki nie znalazł również podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o zasądzenie odprawy, wynikającej z § 6 umowy o pracę. Wskazał, że uprawnienie do tej odprawy powstałoby wówczas, gdyby odwołanie ze stanowiska wiceprezesa Zarządu i

rozwiązanie stosunku pracy były równoczesne. Powoda natomiast odwołano ze stanowiska wiceprezesa, ale pozostawiono w stosunku pracy i tym samym brak jest przesłanek do uwzględnienia tego roszczenia.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej jego roszczenie o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i o odprawę z § 6 umowy o pracę. Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Wojewódzkiego w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Sąd Apelacyjny w Warszawie, wyrokiem z dnia 12 czerwca 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 575 zł z ustawowymi odsetkami. Oddalił apelację powoda w pozostałej części, a apelację strony pozwanej w całości. Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja strony pozwanej jest bezzasadna. Jego zdaniem, nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że Sąd Wojewódzki naruszył prawo materialne orzekając o odszkodowaniu za niezgodne z prawem uznanie umowy o pracę za wygasłą oraz o ekwiwalencie pieniężnym za urlop wypoczynkowy za rok 1995. Z materiału dowodowego wynika, że ostatecznie pozwana zdecydowała o tym, że umowa o pracę z powodem wygasła wskutek porzucenia pracy dopiero w dacie doręczenia powodowi świadectwa pracy, tj. 29 lutego 1996 r. Ponieważ powód uważał, że jest zwolniony od obowiązku świadczenia pracy przez okres wypowiedzenia, to nie można przyjąć, iż wiedział i miał świadomość, że porzucił pracę z określoną datą. Zdaniem Sądu drugiej instancji trafnie Sąd Wojewódzki przyjął, iż w okolicznościach sprawy nie można uznać, aby zachowanie powoda wypełniło przesłanki umożliwiające uznanie zaistnienia porzucenia pracy. W konsekwencji wyrok Sądu Wojewódzkiego w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem uznanie umowy o pracę za wygasłą w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 KP w związku z art. 67 KP) jest trafny. Zasądzenie na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy za rok 1995 jest konsekwencją zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem uznanie umowy o pracę za wygasłą. Apelację powoda Sąd drugiej instancji uznał za uzasadnioną w części dotyczącej oddalenia jego powództwa o zasądzenie odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W

tym zakresie Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok przez zasądzenie na rzecz powoda tej odprawy. Apelację powoda w pozostałej części Sąd Apelacyjny uznał za nieuzasadnioną. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Wojewódzkiego, że stosunek pracy pomiędzy stronami powstał na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie powołania. Członek zarządu spółki mógł być zatrudniony tak na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie powołania. Ocena, czy konkretny stosunek pracy powstał na podstawie umowy o pracę czy powołania zależy od treści podejmowanych przez strony oświadczeń woli, rzeczywistej woli stron oraz celów czynności prawnych. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd, że strony wybrały jako formę zatrudnienia powoda umowę o pracę. Wynika to zarówno z nazwy zawartej w dniu 24 kwietnia 1993 r. umowy jak i z jej treści (zwłaszcza z § 2 i § 3 umowy). Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania jest dla pracownika znacznie mniej korzystne niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Nie łączy się bowiem z ochroną trwałości stosunku pracy. W takiej sytuacji uznanie, że pracownik został powołany na stanowisko musi nie budzić żadnych wątpliwości, co do tego, że taki właśnie charakter mógł mieć w świetle obowiązujących przepisów i miał akt nawiązania stosunku pracy. W sytuacji, gdy obie strony podpisują dokument nazwany umową o pracę i z treści tego dokumentu wynika, że w istocie spełnia on wszelkie warunki umowy o pracę, to nie można uznać, iż jest on aktem powołania tylko z uwagi na treść § 8 umowy, który w sprawach nie uregulowanych umową odsyła do przepisów Kodeksu pracy dotyczących stosunku pracy z powołania. Taki zapis w umowie o pracę jest bowiem nieważny jako mniej korzystny dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 KP). Sąd Apelacyjny uznał, że wniosek Sądu Wojewódzkiego, iż strony łączyła umowa o pracę jest w pełni uzasadniony. Wobec tego za prawidłowe uznał również stanowisko o skuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Skoro bowiem powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, to pozwana była uprawniona do złożenia takiego oświadczenia woli. Wypowiedzenie to nie naruszało żadnych przepisów. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych mu warunków ani od wypowiedzenia nie odwołał się, wobec czego to oświadczenie woli pozwanego było skuteczne. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 czerwca 1995 r., wiązała więc strony umowa o pracę, która w swojej treści nie przewidywała wypłaty jakiegokolwiek odprawy pieniężnej w przypadku

odwołania powoda z funkcji członka Zarządu i rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji roszczenie powoda o zasądzenie odprawy przewidzianej w § 6 umowy z 24 kwietnia 1993 r. było nieuzasadnione. Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu Sądu Wojewódzkiego, że warunkiem wypłaty odprawy z § 6 umowy o pracę z dnia 24 kwietnia 1993 r. było równoczesne (tzn. następujące w tym samym czasie) odwołanie ze stanowiska wiceprezesa Zarządu przed upływem kadencji i rozwiązanie stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy nie następuje bowiem z dnia na dzień, a ponadto objęte jest wieloma przepisami o charakterze ochronnym. Równoczesne odwołanie ze stanowiska wiceprezesa Zarządu i rozwiązanie stosunku pracy w większości wypadków nie byłoby więc możliwe. Warunkiem wypłaty tej odprawy było natomiast, aby odwołanie ze stanowiska wiceprezesa Zarządu Spółki przed upływem kadencji i rozwiązanie stosunku pracy było wynikiem tego samego zdarzenia, a więc aby nastąpiły z tej samej przyczyny. W przypadku powoda, nawet pomijając dokonane mu wypowiedzenie zmieniające, warunek ten nie został spełniony. Ze stanowiska wiceprezesa Zarządu odwołany został w dniu 13 lutego 1995 r. z powodu niewłaściwego wypełniania obowiązków, zaś stosunek pracy został z nim rozwiązano w terminie późniejszym z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Powołując się na art. 392 § 1 KPC w związku z art. 393¹ § 1 KPC zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo o odprawę pieniężną z § 6 umowy o pracę i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o orzeczenie co do istoty sprawy. Zdaniem powoda wolą stron było nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, jednak "sama umowa co do formy została nieudolnie skonstruowana". Według powoda nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania nie było dla niego mniej korzystne niż zawarcie umowy o pracę. Aby mówić o tym, co jest dla powoda korzystniejsze, przed zastosowaniem przepisu art. 18 § 2 KP, należało w pierwszej kolejności uwzględnić wolę stron, a nie literalne brzmienie przepisu, który z pewnością może być bardziej korzystny dla szeregowego pracownika, ale niekoniecznie dla wiceprezesa Spółki, któremu z pewnością bardziej zależy na odprawie niż na ochronie trwałości jego stosunku pracy. Według poglądów przedstawionych w kasacji podniesienie przez Sąd Wojewódzki, że dla odprawy, o której mowa w § 6 umowy, konieczne było zaistnienie koniunkcji, tj. odwołania i rozwiązania stosunku

pracy, było niesłuszne. Poglądu tego nie podzielił Sąd Apelacyjny. Ta koniunkcja może być zdaniem powoda rozumiana wyłącznie tak, że zarówno w razie odwołania, jak i rozwiązania stosunku pracy powodowi będzie przysługiwała odprawa.

Strona pozwana wniosła o oddalenie względnie o odrzucenie kasacji i przyznanie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393³ KPC kasacja powinna przede wszystkim wskazywać przytoczenie jej podstaw i ich uzasadnienie. Polegać to powinno na wskazaniu konkretnych przepisów prawa materialnego lub procesowego, które według skarżącego zostały naruszone przez sąd drugiej instancji. Kasacja powoda wymagania te spełnia w minimalnym wymiarze i tylko przy bardzo liberalnej ocenie tej przesłanki. Kasacja bowiem tylko w swoim uzasadnieniu, w jednym miejscu, wskazuje przepis art. 18 KP (bez podania jego poszczególnych części) jako naruszony. Tylko w tym zakresie podlega ona rozpoznaniu, gdyż zarzut naruszenia § 6 umowy o pracę (aktu powołania) nie może być rozpoznany w ramach wyłącznie podniesionego zarzutu naruszenia prawa materialnego. Treść umowy o pracę (stosunku pracy) nie jest bowiem prawem materialnym. Sąd Najwyższy rozpoznając kasację powoda miał wobec tego obowiązek ustosunkowania się wyłącznie do zarzutu naruszenia art. 18 KP, gdyż w postępowaniu kasacyjnym obowiązuje zasada związania granicami kasacji (art. 393¹¹ KPC).

Jak się wydaje (nie jest to wyraźnie wypowiedziane) kasacja sprowadza się do zarzutu, że został naruszony przepis art. 18 § 2 KP, w ten sposób, że Sąd drugiej instancji uznał za bardziej korzystne dla powoda zawarcie umowy o pracę niż nawiązanie z nim stosunku pracy z powołania. Zarzut ten w ujęciu abstrakcyjnym mógłby być uznany za słuszny. Przepis art. 18 § 2 KP stanowi bowiem, że postanowienia umów i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy. Jest to więc reguła służąca do oceny sprzeczności między treścią umowy o pracę (aktów nawiązania stosunku pracy) a treścią przepisów prawa pracy. Art. 18 § 2 KP nie może być więc wykorzystywany do oceny czy bar-

dziej korzystne dla pracownika jest zawarcie umowy o pracę, czy nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania. Taka ocena jest wyjściem poza treść tego przepisu i stanowi jego błędne zastosowanie. Jak się wydaje Sąd Apelacyjny przedstawiając swoje rozumowanie sięgnął do argumentacji użytej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 października 1994 r., I PZP 42/94 (OSNAPiUS 1994 nr 11 poz. 174), według której członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący jednocześnie kierownikiem zakładu pracy, może być zatrudniony zarówno na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 i następnym KP. W uzasadnieniu tym Sąd Najwyższy uznał, że nie może sprzeciwiać się swobodzie nawiązania stosunku pracy z kierownikiem zakładu brzmienie art. 68 § 1 KP, gdyż zgodnie z art. 18 KP, choć postanowienia umów o pracę powinny być zgodne z przepisami prawa pracy, to jednak tylko postanowienia takich umów mniej korzystne dla pracownika są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Ustalenie przez strony treści stosunku pracy z kierownikiem zakładu na innej podstawie i zasadach niż stosunek pracy z powołania jest korzystniejsze dla pracownika, a jako takie jest ważne w świetle art. 18 § 2 KP. Rozumowanie to związane było z założeniem, że przepisy prawa pracy nakazują nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy na podstawie powołania. Zastosowanie art. 18 § 2 KP w tym aspekcie polegało na uznaniu, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z kierownikiem zakładu pracy (treść tej umowy) jest korzystniejsze niż przepisy prawa pracy przewidujące nawiązanie tego stosunku na podstawie powołania. Nie oznaczało to więc porównania i oceny korzystności dwóch podstaw nawiązania stosunku pracy, lecz porównaniu zawartej umowy o pracę z przepisami prawa pracy, nakazującymi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania.

Jednakże dla rozstrzygnięcia sprawy, a tym samym oceny zasadności postawionego w kasacji zarzutu naruszenia art. 18 § 2 KP, kwestia ta nie ma znaczenia. W istocie podstawą oddalenia powództwa o odprawę przewidzianą w § 6 umowy o pracę powoda nie było uznanie, że był to umowny stosunek pracy, a nie stosunek pracy powstały na podstawie powołania. Ocena zasadności tego roszczenia polegała bowiem na ustaleniu treści łączącego strony stosunku pracy i spełnienia przesłanek z § 6 umowy, a nie na ocenie podstawy nawiązania stosunku pracy. Sądy od-

dały to roszczenie dlatego, że uznały, iż nie były spełnione jego przesłanki określone w § 6 umowy. Sąd pierwszej instancji uznał, że powstanie roszczenia było uzależnione od jednoczesności odwołania z funkcji członka Zarządu strony pozwanej i rozwiązania stosunku pracy, a Sąd drugiej instancji uznał, że przesłanką tą była tożsamość przyczyny tych czynności. Dla tego rozstrzygnięcia było więc w istocie obojętne czy powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę czy stosunku z powołania, którego treść w zakresie obowiązków pracodawcy dotyczących rozwiązania stosunku pracy, regulowała między stronami umowa. Nie ma bowiem żadnych przeszkód, aby strony stosunku pracy z powołania w umowie uregulowały różnego rodzaju swoje obowiązki, np. dotyczące rozwiązania stosunku pracy. Rzeczywisty problem w sprawie w tym zakresie sprowadzał się więc do ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy, a nie podstawy jego nawiązania. Ocena, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego dotyczące ustalania treści stosunków prawnych i wykładni oświadczeń woli, jest poza zakresem rozpoznania kasacji. Nie powołuje się ona bowiem na naruszenie przepisów postępowania dotyczących ustalania stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia (np. art. 233 § 1 w związku z art. 382 KPC) czy na naruszenie przepisów prawa materialnego dotyczących wykładni oświadczeń woli i treści stosunku prawnego (np. art. 56 KC i 65 KC w związku z art. 300 KP). Skoro więc Sąd drugiej instancji ustalił i ocenił, że przesłanką roszczenia powoda o odprawę określoną w § 6 łączącej strony umowy była tożsamość przyczyny odwołania z funkcji w Zarządzie strony pozwanej i rozwiązania stosunku pracy, a takiej tożsamości nie było, to zaskarżony wyrok nie narusza art. 18 KP, wskazanego w kasacji jako jej podstawa.

Wobec tego kasacja nie miała usprawiedliwionych podstaw i podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC.

=====